ANALYSE ÉCONOMIQUE DE LA GRÈVE : PROBLÈMES MÉTHODOLOGIQUES

par

Guy CAIRE [1]

SOMMAIRE

---

(1) Professeur à l'Université de Paris-X - Nanterre.

Les médecins hippocratiques de l'école de Cos avaient déjà tout dit sur les difficultés qu'il y a à combiner l'observation et la réflexion. Rappelons donc la phrase célèbre qui ouvre et domine leurs Aphorismes, mais dont on ne cite le plus souvent que le début : « la vie est courte, l'art est long, l'occasion prompte à s'échapper, l'expérience pleine d'embûches, le jugement difficile ». Ceci, non point par souci d'une vaine érudition, mais très précisément parce que, par là-même, se trouve exactement défini chacun des trois grands problèmes méthodologiques que l'étude des grèves conduit le chercheur à affronter. En effet, faute d'une définition méticuleuse du concept, toute une partie du riche matériau social que la grève représente risque de nous échapper. De plus, toute mise à plat du donné quantifié par la voie statistique rencontre de nombreux obstacles. Enfin, la mise en perspective du phénomène dont cherche à rendre compte l'analyse économique soulève à son tour des problèmes épistémologiques. C'est donc dire que notre propos devra s'organiser autour de trois questions très simples : que mesure-t-on, que décrit-on, que recherche-t-on, lorsqu'économiste on s'intéresse à la grève? Mais, sans oublier, ce faisant, la perte d'informations que le chiffre peut représenter, les embûches que recèle le traitement statistique, les difficultés que rencontre l'interprétation analytique.

*
* *

I. MESURE

Il est sans doute aisé de reconnaître une grève quand elle se produit, mais la définir n'est pas commode. On a pu sans doute la caractériser comme un « arrêt temporaire décidé par un groupe de travailleurs pour exprimer une revendication ou appuyer une réclamation » [47] (1), mais aucun des trois éléments retenus n'est à l'abri de tout reproche. Il faut un acte matériel, l'arrêt de travail, mais qu'en est-il quand il n'y a pas d'interruption du travail (grèves perlées ou grèves du zèle) ou quand l'interruption est due au fait de la partie adverse (lock-out)? Il y a un sujet, le groupe de travailleurs, mais y-a-t-il encore grève lorsque la cessation de travail est le fait d'un seul, ou bien lorsque l'interruption d'activité ne concerne pas des salariés? L'intentionnalité qui se manifeste est instrumentale (revendication, réclamation), mais avec le phénomène de « ras le bol », la grève n'a-t-elle pas aussi parfois un caractère purement expressif? Beaucoup plus généralement, l'économiste qui s'intéresse à la grève est enfermé dans une triple limitation; il est en effet dépendant des définitions juridiques du concept, des procédés administratifs de collecte du chiffre et des techniques statistiques de construction des indices dont il se servira.

---

(1) Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie *in fine*.

I.1. Définition des concepts

Pour que les mouvements collectifs qui se produisent sur le lieu de travail ou à l'occasion des rapports de travail reçoivent le label de grève, ils doivent rentrer dans un cadre juridique préalablement constitué. Or, si l'on peut bien retrouver dans la plupart des pays, le rythme ternaire qui a caractérisé l'évolution du phénomène avec les phases successives de l'interdiction, de l'autorisation et de l'éventuelle consécration légale ou constitutionnelle de la grève, il faut toutefois observer que d'un pays à l'autre, les cadres juridiques demeurent distincts.

Évoquons simplement, pour mémoire, les difficultés rencontrées pour les époques ou les pays où la grève est interdite. Les seules sources disponibles sont alors de nature policière ou judiciaire, dépendantes de la plus ou moins grande sévérité de la répression : c'est ainsi que la loi de 1864, en ne faisant de la grève un délit que lorsqu'il y a violence, transforme la nature des sources judiciaires qui ne concernent plus désormais que le fait exceptionnel. Pour qui s'intéresse à la très longue période, d'importants biais statistiques risquent ainsi de surgir. Si nous nous limitons au seul cas de l'Europe occidentale pour laquelle, par conséquent, la grève est maintenant phénomène normalisé et juridiquement aseptisé, et où, compte tenu d'un degré de développement économique comparable, on pourrait penser que les problèmes se posent de manière analogue, on observe de sensibles différences. En France, l'alinéa 7 de la Constitution du 27 octobre 1946, confirmée sur ce point-là par celle du 4 octobre 1958, indique que « le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent ». Deux types de textes sont depuis lors intervenus; les uns interdisent la grève à certaines catégories de personnels (police, administration pénitentiaire, magistrature, etc.); les autres, qui ne concernent que le seul secteur public (loi du 31 juillet 1963) interdisent certaines modalités de la grève (grèves surprises, grèves sauvages, grèves tournantes). L'essentiel de la réglementation a, en fait, été l'œuvre de la jurisprudence qui estime que certaines grèves peuvent être illicites quant à leurs buts (grèves politiques, grèves de solidarité) ou quant à leur forme (abus de droit dans le secteur privé, absence de préavis dans le secteur public). En Allemagne, on n'a pas de droit constitutionnel fédéral de la grève mais la simple reconnaissance d'une liberté de coalition (article 3, alinéa 3 de la loi fondamentale), mais certains Landers reconnaissent la grève sans aucune limitation, ou bien dans le cadre de lois la réglementant tandis que pour d'autres, les constitutions sont à cet égard muettes. Par contre, s'appliquent dans ce pays un certain nombre de principes généraux du droit : celui de la parité des armes (contesté de nos jours par les syndicats) mettant sur le même pied grève et lock-out; celui de la grève en tant qu'ultima ratio qui veut que, la paix sociale devant être préservée avant tout, il ne puisse y avoir de conflit pour modifier les clauses d'une convention durant son application, ni de conflit relatif à l'interprétation d'une clause de la convention; celui de l'adéquation sociale qui condamne les grèves non conformes par leurs buts (grèves politiques), leurs moyens (grèves non syndicales) ou par la

disproportion des moyens et des buts; celui de devoir de neutralité de l'État, celui de devoir de fidélité des fonctionnaires qui revient à leur interdire la grève. En Grande-Bretagne, on n'a que des textes très généraux en matière de grève : le *Trade Union Act* de 1871 établissant la liberté d'association, le *Trade Dispute Act* de 1906 interdisant la poursuite judiciaire des syndicats; la loi de 1971, dite loi Carr, avait tenté d'introduire une obligation de paix sociale, d'interdire les grèves sauvages, de forger le concept de pratiques inéquitables de travail emprunté à la loi américaine Landrum-Griffin, mais le *Labour Act* du 16 septembre 1974 a rétabli la situation antérieure, avec toutefois une novation, l'internationalisation de la notion de conflit collectif dans le cas d'entreprises multinationales. En Italie, la grève est un droit constitutionnel (article 40); les tentatives parlementaires, pour en limiter l'exercice, se sont heurtées à une forte opposition des organisations syndicales qui, en mai 1978, ont toutefois suggéré l'établissement d'un code de comportement. Les tribunaux ont cependant déclaré illégales certaines grèves (grèves politiques et, avec quelque doute, grèves de solidarité) ou ont considéré qu'il y avait comportement abusif de « non collaboration » dans certains cas (grèves perlées, grèves tournantes). En Belgique, il n'y a pas de droit constitutionnel de la grève mais une simple reconnaissance de la liberté d'association (article 20); les grèves perlées et certaines autres formes sont déclarées illégales; la grève est interdite, sauf autorisation préalable, aux salariés de l'État (arrêté royal du 2 octobre 1937). La grève est aussi interdite, aux Pays-Bas, aux fonctionnaires et aux cheminots.

On voit ainsi que, déjà, des différences assez sensibles dans les limites mises à la grève par la loi ou dans celles qui résultent d'interprétations jurisprudentielles plus ou moins restrictives peuvent venir limiter la validité des comparaisons internationales. Mais l'influence des techniques de collecte et de traitements statistiques est tout aussi, sinon plus, redoutable.

I.2. Quantification de l'événement

Les usages statistiques sont, d'un pays à l'autre, très différents et ceci, à de multiples points de vue [36].

Tout d'abord, les déclarations de conflits peuvent être le fait d'agents variés : entreprises, syndicats, services administratifs officiels. L'Allemagne entre dans la première catégorie, les employeurs de ce pays sont en effet tenus par la loi de faire connaître, au service local du travail, la date de début et de fin de conflit. Les syndicats de travailleurs, seuls en Islande ou en Suède, les organisations de travailleurs ou d'employeurs, en Norvège ou en Australie, peuvent être aussi les agents collecteurs d'informations. Enfin, dans un grand nombre de pays, ce sont les services officiels de la main-d'œuvre qui sont au premier chef concernés par l'opération : en Belgique, ce sont les services de police municipale qui informent le Ministre du Travail et de l'Emploi des grèves survenant dans leur district, tandis qu'en France, ce sont les Inspecteurs du travail auxquels incombe cette tâche. Suivant

l'agent concerné, les distinctions à opérer entre arrêts de travail proprement dits, maladie, absentéisme, rotation normale du personnel [1], pourront être plus ou moins commodes; dans la mesure aussi où les nombres revendiqués peuvent être un élément de la stratégie des luttes sociales, on peut s'attendre à des majorations ou à des minorations; enfin, lorsqu'intervient une distinction — qui n'est pas faite en France mais qui l'est en Allemagne — entre grève et lock-out, on bute sur une difficulté qui est de savoir quel groupe est l'initiateur du conflit, ce qui, dans bien des cas, est l'objet de contestations.

A supposer résolue cette première série de difficultés [2], d'autres obstacles attendent le statisticien. Évoquons-en quelques-uns. En premier lieu, doit-on définir l'arrêt de travail par l'objectif poursuivi, le centre de décision impliqué ou la matérialité du fait? Dans la première hypothèse, une même revendication peut donner lieu à des débrayages successifs, tandis qu'une grève qui se poursuit peut voir changer la nature des revendications présentées. Dans la seconde hypothèse, l'identification du centre de décision peut conduire à des résultats contradictoires au cas de grèves tournantes. Dans la troisième hypothèse, qui semble *a priori* la plus acceptable, les choix peuvent encore être divers : aux États-Unis, un arrêt qui porte sur des journées non consécutives, mais qui a été prévu, compte pour un seul arrêt, tandis qu'en France où un conflit est considéré comme réglé si le travail a repris pendant au moins 48 heures, toute interruption ultérieure du travail sera considérée comme nouveau conflit. En second lieu, la définition de l'unité de mesure — établissement ou entreprise — conduit à des évaluations d'arrêts de travail différentes selon le degré d'intégration des activités concernées. En troisième lieu, se pose la question de savoir quels arrêts de travail retenir, ce qui recouvre un aspect juridique et un aspect comptable sous le premier aspect, si la France retient tous les arrêts collectifs, quelle qu'en soit la cause; par contre, la Grande-Bretagne ou l'Italie excluent les grèves politiques ou de protestation (or, en Grande-Bretagne, en 1971, les trois journées de protestation contre la législation des relations industrielles, grèves par conséquent politiques, ont mobilisé deux fois plus de grévistes que tous les autres arrêts de travail de la même année). Sous le second aspect, à partir de quelle durée minimale et/ou de quel nombre de travailleurs concernés, un arrêt de travail peut-il être comptabilisé? L'arbitraire le plus grand semble régner en ce

---

(1) Ces différents indicateurs ne sont pas indépendants, soit qu'on les considère comme des substituts traduisant, sous des formes différentes, un malaise ouvrier, soit qu'on les considère comme complémentaires. C'est cette deuxième hypothèse que des recherches récentes semblent valider [5].

(2) Les statistiques officielles excluent généralement les grèves de courte durée et de faible ampleur ([52], [97]); aussi, des enquêtes britanniques ont-elles pu montrer que les estimations de l'activité gréviste par les managers ou les shop-stewards étaient plus fortes que celles résultant des statistiques officielles [20]. Des minorations, qui peuvent être de l'ordre de 30 % pour les mines et de 80 % pour l'automobile [96], alimentent, on s'en doute, les débats (*voir* entre autres [68], [73], [85], [101]). Si on se tourne du côté de la France, les lacunes des statistiques officielles sont tout aussi importantes : les données ne sont disponibles que pour le secteur privé et semi-public, et non pour le secteur public dont la propension à la grève, au cours des années récentes, est loin d'être négligeable.

domaine comme le montrent quelques exemples : si, en France, est comptabilisé en principe tout arrêt collectif, quelle que soit sa durée, et quel que soit le nombre de travailleurs concernés, en Grande-Bretagne sont exclues les grèves impliquant moins de dix travailleurs ou durant moins de 1 jour, sauf si le nombre de journées perdues atteint au moins 100; en Islande, les minimums sont de 4 heures et 4 travailleurs; en Italie, de 1 heure et 3 ouvriers; en Suède, de 1 heure et 1 travailleur; aux États-Unis, de 1 journée et 6 travailleurs. En quatrième lieu, la période d'observation risque aussi de modifier l'ampleur du phénomène à étudier : des conflits peuvent se terminer au cours de la période sous revue, tandis que d'autres peuvent chevaucher deux périodes, d'où l'utilité qu'il y aurait à suivre la recommandation de la troisième conférence des statisticiens du travail en totalisant séparément les nouveaux conflits et ceux qui se poursuivent.

Si l'on se tourne ensuite du côté des autres indicateurs généralement retenus, d'autres difficultés surgissent. Concernant le chiffre des grévistes, outre les divergences qui peuvent résulter du recours à des sources d'information différentes, le principal problème consiste à distinguer grévistes et chômeurs techniques. Concernant le nombre de journées perdues, on est lié aux modes de comptabilisation : l'évaluation est aisée dans le cas de débrayage et de reprise, collectivement et franchement assumés, mais que faut-il faire lorsque débrayage et reprise ne se font que progressivement? Les problèmes de conversion sont également délicats : en France où les informations sont collectées en heures perdues, le calcul des journées perdues se fait en les divisant par 8 tandis qu'en Australie, le diviseur utilisé est 9, la semaine de 5 jours correspondant à 45 heures de travail.

I.3. Construction d'indices

Si les sources statistiques, les définitions et, par là même, les classifications disponibles diffèrent, ainsi que le montrent les deux tableaux établis par Fisher [36], les pratiques sont également différentes d'un auteur à l'autre en ce qui concerne les indicateurs utilisés. Sans doute, la plupart s'accordent-ils pour penser que l'étude de la grève doit se faire dans une triple perspective en étudiant sa fréquence (importance des arrêts de travail dans une période donnée), son extension (nombre de travailleurs concernés), sa durée (temps pendant lequel elle intervient). Mais la prolifération des instruments de mesure suggérés ne manque pas d'affecter l'interprétation des résultats des études particulières et, bien plus encore, la portée des analyses comparatives qu'on peut en tirer. A consulter le tableau établi par Stern [92], on voit combien, sur ce point-là, les procédures peuvent être variables.

Certes, ainsi que l'a souligné Ross [78], l'élaboration d'indices n'est pas indépendante de l'objectif visé par le statisticien. Si l'on retient cette idée, il devient possible d'établir une typologie en distinguant trois grandes catégories. La première est celle des nombres absolus ou indices de tendances : le nombre

de grèves, même s'il additionne des éléments qui ne sont pas rigoureusement comparables, sera considéré comme un indice de fréquence; le nombre des grévistes sera considéré comme révélateur de l'extension des conflits, de leur audience et de leur capacité mobilisatrice; le nombre de journées perdues, qui suppose que l'on puisse correctement évaluer la durée des grèves, serait « la meilleure mesure de l'effet perturbateur des grèves » [48], dont on ne manque pas toutefois de souligner l'ambiguïté [8]. La seconde est celle des nombres relatifs, qu'il s'agisse avec le concept de propension à caractère quelque peu psychologique, d'apprécier une « aptitude à », ou avec celui du quotient, à connotation plus mathématique, de cerner une importance relative. La propension à la grève pourra ainsi se calculer soit sous la forme : nombre annuel moyen de grévistes/nombre annuel moyen de salariés, soit sous la forme : pourcentage des grévistes de la branche par rapport à l'ensemble des grévistes/pourcentage des salariés de la branche par rapport à l'ensemble des grévistes/pourcentage des salariés de la branche dans l'ensemble de l'économie, soit sous la forme : pourcentage des grévistes de la branche/pourcentage des personnes actives de la branche, etc. Le pouvoir de grève pourra se calculer sous la forme nombre de grévistes de la branche/total des grévistes de toutes les branches ou sous la forme nombre de journées perdues dans la branche/total des journées perdues de toutes les branches ([1]). Mais chaque indice ne donnant qu'un aspect du phénomène complexe qu'est la grève et aucun ne pouvant prétendre à décrire complètement ce mouvement social, il est indispensable d'en situer les structures ou composantes. C'est ainsi qu'est apparue la troisième catégorie, celle des représentations synthétiques ou indices d'analyse. On peut ainsi recourir aux rectangles de Spielmans avec, en horizontale, le nombre des travailleurs affectés et, en verticale, la durée des grèves [89], aux parallélépipèdes rectangles de Shorter et Tilly avec durée médiane des grèves en longueur, nombre de grèves pour 100 000 travailleurs en profondeur et nombre de grévistes par grève en hauteur [84], technique permettant d'effectuer aussi bien des comparaisons statiques que des comparaisons dynamiques et de dresser des typologies des formes de grèves, à l'indice de Forcheimer qui, considérant que le nombre de journées perdues ou indice d'intensité est le produit des indices de fréquence, d'ampleur et de durée moyenne, en calcule le logarithme en faisant la somme des logarithmes des trois indices composants ([2]).

---

(1) Il ne s'agit là que de quelques indicateurs, bien d'autres étant possibles; on s'en convaincra en consultant par exemple la liste donnée par M. FISHER, *op. cit.* [36].

(2) *Cf.* [38] : Si N est le nombre de grèves, W, le nombre de travailleurs impliqués, D, le nombre de journées perdues, le total D peut être exprimé comme le produit de N, W/N et D/W. On peut pondérer ce calcul en tenant compte de la dimension de la force de travail E en écrivant alors D/E. Toutefois, le recours à un indice composite pose aussi quelques problèmes : la corrélation entre grèves, grévistes, journées perdues est forte (le coefficient de Kendall donne un v de 0,7 entre grèves et grévistes avec $0,02 < p < 0,01$, la relative indépendance des journées perdues s'expliquant par le fait que cet indice est le produit des deux autres et d'un troisième, la durée des arrêts de travail). Aussi a-t-on suggéré qu'il était préférable de recourir à une analyse séparée des différents indicateurs, plutôt qu'à une analyse combinée ([39], [8]).

II. DESCRIPTION

Disposant de données brutes ou plus ou moins élaborées relatives aux différents aspects de la grève (1), commence alors un travail de description statistique ou économétrique qui n'est rien d'autre, en définitive, qu'une réflexion pouvant être simple ou complexe sur les concepts de moyenne et d'écart-type. En effet, le traitement des données time séries se prête fort bien à la description des évolutions, tandis que celui des données cross-section favorise la recherche sur les disparités.

II.1. Les évolutions

Si nous acceptons l'hypothèse que les arrêts complets et collectifs de travail peuvent être considérés comme une catégorie homogène — ce qui revient à négliger le fait que la définition d'une grève peut être culturellement limitée [27] — si nous considérons, de plus, que les données rassemblées sont significatives — ce qui revient à rejeter l'affirmation de l'école phénoménologique de sociologie que les statistiques mesurent davantage l'activité des institutions qui les produisent que des agents dont elles prétendent rendre compte ([15], [54]) — alors le statisticien peut, suivant le temps plus ou moins long qu'il retient, s'intéresser tour à tour au trend, aux fluctuations et aux variables saisonnières des grèves.

L'analyse du trend est sans doute celle qui pose le moins de problèmes, qu'on raisonne sur des séries brutes ou qu'on opère, par les techniques habituelles, le lissage des séries pour les rendre plus lisibles. Le chercheur sera conduit, au terme de son étude, à vérifier ou infirmer la thèse du déclin de la grève. Mais quel que soit le résultat « produit » — acheminement vers une société de simples « satisfactions querelleuses » ou résurgence d'affrontements sociaux de grande ampleur — celui-ci n'est d'importance que secondaire par rapport à la problématique méthodologique qui est ici la nôtre. Par contre, ce qu'il importe de mettre en évidence, c'est que, suivant les techniques retenues, on peut aboutir à des résultats totalement opposés. Ross et Hartman, utilisant le nombre de travailleurs impliqués, l'emploi total et le chiffre des syndiqués, pour déflater tour à tour l'indicateur du nombre de journées perdues, pouvaient très légitimement conclure au déclin de la grève en Europe [78], tandis que Britt et Galle déflatant, sur la même période, pour les mêmes pays, les séries statistiques à l'aide de l'emploi non agricole aboutissent tout aussi logiquement à une conclusion strictement inverse [9].

Au-delà de ces biais purement statistiques, il nous faut insister sur le fait que les données mises en évidence par le trend ne peuvent faire l'objet

(1) D'autres raffinements sont certes possibles. On peut par exemple tenir compte du fait syndical en calculant un ratio nombre de travailleurs impliqués dans des grèves/nombre de syndiqués [78] ou, de manière plus complexe, en calculant le produit du rapport grèves d'origine syndicale/grèves d'origine non syndicale par le rapport syndiqués/non syndiqués dans la force de travail [24]; on peut aussi forger un indice tenant compte du succès des grèves, de leur aboutissement, du nombre d'établissements affectés, de l'époque du conflit (récession ou expansion) [90].

d'une interprétation purement mécanique, mais renvoient aux stratégies ouvrières et aux systèmes de relations industrielles dans lesquels elles s'insèrent. En effet, des grèves de courte durée, fréquentes et fortement mobilisatrices semblent renvoyer à une stratégie de masse qu'évoque l'expression anglo-saxonne de « démonstrations » tandis que des grèves rares, mobilisant des effectifs réduits mais de longue durée peuvent signifier recours à des grèves thrombose. De même, les grèves britanniques dans les houillères, qui dans les années 50 représentaient trois-quarts des grèves, n'en constituent plus, dans les années 60, que 5 %, en raison de la mécanisation et de la centralisation des négociations mais, en même temps, l'absentéisme, les accidents et la détérioration de la qualité du travail ont fortement augmenté ([46], [50]).

L'analyse des relations de la grève et des fluctuations cycliques pose des problèmes plus redoutables. Les divergences dans les résultats obtenus par les chercheurs conduisent nécessairement à s'interroger sur leur signification. En effet, confirmant les travaux antérieurs de J. I. Griffin [47] et de D. Yole [103], A. Rees [75], A. Weintraub [100] ou J. W. Skeels [86] concluent à une relation positive entre cycle des grèves et cycle de l'activité économique; T. Lewitt (1) et — au moins pour ce qui est de nombre des grèves mais non pour leur durée — J. M. Cousineau et R. Lacroix [17] tiennent pour la thèse inverse, tandis que J. Vanderkamp [98] estime que la variable, quoique significative, a un faible pouvoir explicatif. En fait, on rencontre au moins trois séries de problèmes liés. Le premier est celui du choix d'un indicateur considéré comme représentatif du cycle. L'indice de la production industrielle n'ayant été calculé qu'à une date relativement récente, force est, pour des périodes plus lointaines, de recourir à d'autres données : c'est ainsi que M. Perrot calcule un indice à partir des consommations de coton, disponibles depuis 1831, et de laine, disponibles depuis 1885 [74], G. B. Gomberg retient le revenu national [45], C. Rist la valeur des exportations [76], J. Griffin les prix comme constitutifs du cycle [47]. On peut certes multiplier les indicateurs comme le fait E. Andreani (2), en utilisant prix de gros, production industrielle, importations de matières premières, chômage. Faute d'un accord sur une théorie du cycle, les combattants ne peuvent aller ainsi à la bataille qu'en ordre dispersé. Le second problème est celui de la persistance des fluctuations cycliques dans l'après-guerre : R. Goetz notait que les facteurs conjoncturels avaient moins d'importance après la seconde guerre mondiale [43] et Rees faisait la même observation (3); dès lors, l'attention se porte sur les liaisons

(1) [63]; *Cf.* également [7], [44].

(2) [2]; quant à J. W. Skeels [86], il utilise des variables d'emploi (taux de chômage, taux de licenciement) de prix (prix à la consommation, taux de profit), de production (*PNB*, attentes sur carnets de commande, ratio stocks/ventes), de rémunération (gains horaires moyens dans l'industrie manufacturière).

(3) [75]. L'absence de relations linéaires entre grèves et prix et emploi ne doit pas conduire à l'abandon de toute recherche en ce domaine mais au contraire au renouvellement des méthodes; c'est ainsi que H. Lagrange dans un travail à paraître (l'emploi et le cycle des grèves) propose un modèle ingénieux supposant que chômage et grève suivent un mouvement périodique de fréquence déterminée et que ces deux séries évoluent avec un déphasage constant.

grèves-inflation aboutissant, là aussi, à des conclusions de caractère positif pour M. Fisher [36] ou R. Goetz [43], négatives pour V. Scardigli [80]. La question se complique encore lorsque nous sommes dans une période de stagflation où l'on devrait, *a priori*, s'attendre à des influences agissant en sens strictement opposé du chômage et de la hausse des prix. Le troisième problème est celui de la manière dont la conscience de la conjoncture se fait jour chez les travailleurs, conscience concrète à l'aube du siècle, reposant sur le prix des subsistances, les stocks de matières premières, la « presse » de l'activité dans l'entreprise comme le montre M. Perrot [74], conscience plus abstraite par la suite avec prix de gros, revenu national, coût de la vie, références à la comptabilité nationale, une véritable culture économique se faisant jour par l'intermédiaire des organisations syndicales.

L'existence de variations saisonnières des grèves a été signalée par de nombreux pays et à différentes époques. Ceci peut tenir à de multiples raisons : facilités d'organisation, rythmes de l'activité économique de la branche, choix du moment stratégique, etc. Temps des cerises, temps des grèves et des mouvements sociaux : cette temporalité subsiste partiellement encore de nos jours; elle est cependant surtout caractéristique de l'histoire sociale au tournant du siècle ainsi que le montre M. Perrot [74]. Par la suite, le cycle se transforme : on voit nettement, de l'avant-guerre à l'après-guerre, succéder un cycle des grèves à deux temps à un cycle printanier des grèves, et surtout, au niveau des effectifs des grévistes, une saison estivale creuse remplacer un maximum antérieur [11]. Plus récemment, la politique Toutée, celle des contrats de progrès, a conduit à l'augmentation des conflits en fin d'année. Le mouvement de grève se détache un peu plus encore du cycle des saisons; en d'autres termes, l'industrie et les pouvoirs sociaux imposent leur temporalité propre et abstraite au mouvement des grèves, rendant l'analyse économique du phénomène beaucoup moins facile, ce qui explique le déclin du nombre des études en ce domaine, dont A. Hansen fut sans doute l'initiateur [51].

II.2. Les disparités

Les grandes fresques historiques ont, de nos jours, beaucoup perdu de leur attrait; les philosophies de l'histoire ont mauvaise presse : ce sont là sans doute, parmi bien d'autres, déjà quelques raisons pour privilégier l'analyse des disparités au détriment de celle des évolutions. D'autant que peuvent alors se faire jour les hypothèses les plus variées et que peuvent être mises en œuvre des techniques statistiques diversifiées et sophistiquées. Un clivage pédagogiquement commode consiste à distinguer les disparités horizontales d'une part, les disparités verticales d'autre part.

Les premières peuvent être de trois sortes. On peut, tout d'abord, s'intéresser aux disparités internationales. En utilisant le mode de représentation graphique suggéré par Shorter et Tilly [84], on voit ainsi se dégager différentes structures. Une première structure, caractéristique de l'Europe de l'Ouest (France, Italie,

et, dans une moindre mesure, Grande-Bretagne), est celle de grèves brèves mais de grandes dimensions et de forte fréquence, révélatrices de tensions politiques et d'affrontements symboliques pour le pouvoir. La structure de l'Europe nordique dont relève désormais l'Allemagne, où la classe ouvrière a accédé, à des degrés divers, au pouvoir, se caractérise par des grévistes plus nombreux qu'avant guerre mais moins cependant qu'en Europe occidentale, et par une fréquence et une durée des grèves considérablement amenuisées. Une troisième structure, moins déformée par rapport à ce qu'elle était avant-guerre est celle du continent nord-américain : on y observe une diminution de la durée des grèves mais un maintien de leur fréquence et une augmentation de leur dimension. Faut-il en déduire, comme le faisait A. M. Ross [78], qu'il existerait des modèles de mouvements grévistes? En fait, les structures présentent moins de stabilité qu'il n'y paraît. Les transformations entre l'avant-guerre et l'après-guerre, de même que l'observation attentive du trend des séries statistiques, conduisent à rejeter la notion de modèle, trop générale; par contre, il nous semble possible de conserver la notion de structures nationales, évolutives comme peuvent l'être toutes les structures, voire susceptibles de connaître des mutations, mais témoignant néanmoins d'une certaine prégnance qui est celle même du système de relations industrielles de la nation.

On peut ensuite s'intéresser aux disparités régionales. Pour ce qui est de la France, nombreux sont ceux qui ont tenté de dégager des rangs de classement des différentes régions (1). Mais, pour significative qu'elle puisse être, l'analyse des tendances de moyenne période demande cependant à être complétée par celle des rythmes annuels. Une observation des histogrammes représentatifs des conflits par région, montre l'existence des deux types de structures : la première structure en forme d'*U* visualise des poussées puissantes suivies de calme assez profond; elle caractérise toutes les grandes régions d'industrie du secteur secondaire, avec forte solidarité dans le travail, prise de conscience collective débouchant sur des actions générales; la seconde structure en escalier est significative d'une jeune industrialisation qui crée les solidarités ouvrières [62]. Mais dans la mesure où certaines activités sont nécessairement localisées sur des portions bien déterminées du territoire national (mines, activités portuaires), la question se pose de savoir ce que mesure en définitive le statisticien — influence régionale ou influence sectorielle. Shorter et Tilly, qui se sont posé le problème dans toute son ampleur, ont tenté de le résoudre par une analyse de variance montrant ainsi que, si au début du siècle les deux effets étaient sensiblement égaux, entre les deux guerres, la région exerçait maintenant un effet plus fort que l'industrie [84], ce qui semble quelque peu paradoxal alors qu'on proclame que la société industrielle fait prévaloir les solidarités professionnelles sur les solidarités territoriales.

---

(1) *Voir* dans notre ouvrage [11], *op. cit.*, le tableau p. 147.

On peut descendre à un niveau plus fin, qui malheureusement n'a guère retenu l'attention, celui de la ville. Eu égard à notre problème, la ville est susceptible d'intervenir de différentes façons : elle est pour partie liée à la taille des établissements qui influence la structure des relations industrielles [16]; elle intervient directement par son volume de population – c'est ainsi que petites et moyennes agglomérations seraient plus favorables à une large harmonie que les grandes villes ([66], [95]) – la ville influence aussi les structures de négociation – les propriétaires absentéistes gênèrent souvent des grèves [21] – enfin la ville agit aussi par le climat psycho-sociologique qui est le sien, climat qui est la résultante de nombreux facteurs (niveaux des salaires et des qualifications, régularité de l'emploi, composition éthnique, statut des travailleurs, degré de syndicalisation, etc. [22], [81]). Quelques travaux américains ont tenté d'appréhender l'influence de ces différents facteurs : R. Stern construit un modèle à 21 variables regroupées en 3 grands ensembles relatifs à la structure industrielle de la ville, à son engagement politique, à ses particularités sociologiques [91]; de même, J. R. Lincoln utilise un modèle à 12 variables pouvant être regroupées en un bloc d'indicateurs économiques, un bloc relatif aux relations professionnelles, un bloc relatif à la composition ethnique de la ville [64]. En définitive, certaines variables (dimension de la population et des entreprises, degré de syndicalisation) s'avèrent plus pertinentes que d'autres. Dans la mesure où ce qui est, en définitive, testé à travers ces travaux, c'est la validité de la thèse de Kerr et Siegel que nous retrouverons dans un instant, nous présenterons alors la recherche de Shorter et Tilly qui, au moins pour notre pays, nous semble la plus décisive quant à sa méthodologie. A ce stade-ci, indiquons que les principales objections qui peuvent être faites à ces travaux sont, outre la multicollinéarité de nombreuses variables, l'incertitude de l'objet même de la recherche : comme pour l'étude des disparités régionales, l'interférence de l'influence de l'espace et de l'activité économique y est constante; de plus, vient s'y ajouter celle de l'organisation syndicale ou des particularités constitutives du « climat ».

Si nous nous tournons maintenant du côté des disparités verticales, nous rencontrons tout d'abord celles qui sont liées à l'appartenance à telle branche ou telle autre de l'activité économique. Des travaux tels que ceux de Knowles en Grande-Bretagne [58] de Ross et Hartman aux États-Unis [78], considérés comme des classiques, ont frayé la voie, il y a deux décennies, à un mode de traitement statistique qui a, depuis, été maintes fois utilisé. Des études d'activités particulières ont été faites ([65], [69]). C'est cependant généralement à Kerr et Siegel que l'on se réfère en la matière, non seulement parce que leur recherche présente un caractère comparatif, puisque portant sur onze pays, mais encore parce qu'au-delà des constats, ils s'efforcent d'élaborer une théorie qui se voudrait systématique [57]. Celle-ci repose sur deux hypothèses explicatives : la première est relative à la place du travailleur dans la société, certaines professions vivent dans des communautés séparées; entrer ou sortir de ces collectivités est difficile car les travaux sont spécialisés

et les qualifications ne sont pas transférables, la grève y apparaît comme une sorte de « révolte coloniale »; la deuxième hypothèse se réfère à la nature du travail : auront une forte propension à la grève les professions physiquement pénibles, non qualifiées, à l'emploi occasionnel ou saisonnier. A supposer les critères fermement définis — l'isolement est-il par exemple social, technique, psychologique ou géographique? — la thèse est loin d'avoir la portée générale que lui confèrent ses auteurs. Ainsi, S. E. T. Elridge a-t-il pu montrer que les mêmes industries peuvent avoir entre deux pays des propensions à la grève bien différentes, de même en est-il entre deux périodes différentes au sein d'un même pays [33].

Shorter et Tilly montrent, en procédant à un test économique que, au moins dans le cas français, cette thèse est largement fausse [84]. Ils prennent pour cela comme hypothèse que la structure industrielle d'un arrondissement reflète grossièrement la structure de son centre principal; sur cette base, ils élaborent une classification tripartite : mono-industrie (cas type de l'hypothèse Kerr-Siegel), poly-industrie, métropoles que sont Paris, Lyon, Marseille (antithèse de la théorie Kerr-Siegel). Les résultats obtenus vont à l'encontre de la thèse de l'isolement puisque les métropoles ont toujours des propensions plus fortes, quel que soit l'indicateur utilisé ([1]). Ce ne sont pas les travailleurs marginaux, à la périphérie de la vie sociale, mais les travailleurs de métiers qualifiés au cœur des centres urbains classiques qui se montrent ainsi les porteurs des traditions fondamentales de la protestation ouvrière. Ce poids des différents secteurs industriels qui est d'ailleurs variable, au fil de l'évolution démo-économique des activités, rend assez bien compte de leur position relative car, d'une façon générale, les industries en expansion voient grandir leur puissance conflictuelle et leur pouvoir de grève [74]. La hiérarchie actuelle correspond assez bien au découpage proposé par A. Desrosières [23]. Les conflits apparaissent plus fréquemment dans les secteurs où l'intensité capitalistique (mesurée par la valeur des immobilisations brutes par salarié), ainsi que la part du personnel qualifié sont les plus importantes; inversement, ils sont d'autant moins fréquents que le personnel est moins qualifié et que la part des femmes est grande; à qualification supposée égale par ailleurs, les conflits apparaissent plutôt dans les secteurs où les salaires sont les plus élevés et où, également, les bénéfices bruts avant impôt sont encore les plus élevés ([2]).

Les disparités verticales peuvent aussi être liées à la firme. L'analyse sociologique n'établit-elle pas en effet une corrélation entre taille et degré d'insatisfaction (Talacchi), absentéisme, accidents du travail et performances (Indick), difficultés de communication (Indick, Seashore), difficultés de gestion (Blau), aliénation (Blauner)? La technologie est souvent dépendante de la taille; on peut donc songer à l'utiliser comme variable explicative. C'est ainsi que

(1) Ceci ne serait plus vrai actuellement pour la région parisienne, dont le rang de classement est très bas.

(2) Données sociales de 1974.

J. K. Kuhn élabore un modèle dans lequel interviennent quatre facteurs : les modifications dans les méthodes de travail, dans les normes ou les matériaux; les possibilités d'interaction entre travailleurs; le regroupement de la force de travail en ateliers ou en départements d'importance sensiblement égale; enfin, le processus séquentiel par lequel se fabrique un produit [60]. On sait que la taille de l'entreprise a une influence sur les formes du conflit [71], mais en a-t-elle sur sa fréquence? Parmi bien d'autres (R. V. Revans, S. Cleland), J. Shorey [83] et C. F. Eiselé [32] montrent qu'on aurait ainsi une corrélation linéaire en fonction de la taille ou, parfois, un maximum d'activité gréviste aux niveaux intermédiaires. Mais si la taille est un critère relativement aisé à appréhender, la technologie s'avère plus difficile à définir et, dans le travail d'Eiselé, les réponses apportées par les entrepreneurs à la division en 9 items empiriques proposés par l'auteur ne conduit à une division en trois catégories théoriques – petite production unitaire, large production de masse, industries de process – analogues à celles de J. Woodward [102], qu'au prix de conventions fort discutables.

Au terme de cette brève présentation relative aux disparités, un problème se pose. N'y a-t-il pas, entre les facteurs que l'on tente d'isoler, des liaisons nécessaires ? La taille des entreprises n'est pas indépendante de la technologie; elle ne l'est pas non plus des secteurs d'activité, lesquels n'ont pas toujours des localisations ubiquitaires. Bien plus, correspondance, covariance ou corrélation ne sont pas nécessairement explication. C'est donc dire que la description renvoie à une analyse dont il faut maintenant traiter.

III. ANALYSE

L'étude statistique des évolutions et des disparités de l'activité gréviste a déjà permis d'en comprendre certains mécanismes. Mais la recherche doit se faire plus ambitieuse. Les corrélations ne deviennent des relations causales que lorsqu'une liaison intelligible peut être établie entre elles. C'est précisément le rôle des modèles que de dégager, au-delà des liaisons empiriques entre grèves et conditions économiques, des hypothèses présentant rigoureusement et quantitativement les variables qui sont nécessaires à la compréhension du phénomène étudié et organisant logiquement leurs relations. Mais les modèles sont fonction des questions que le chercheur se pose. Si nous reprenons, dans notre domaine, le titre d'un célèbre tableau de Gauguin – d'où venons nous? que sommes nous? où allons nous? – on voit immédiatement que trois types de problèmes peuvent être étudiés, relatifs respectivement à l'origine, au déroulement et aux résultats des grèves.

III.1. Origine des grèves

Le conflit industriel a des raisons multiples et complexes. La difficulté analytique essentielle ne réside pas cependant dans le recensement des causes qui peuvent être à l'origine des grèves, tout classement s'avérant d'ailleurs

quelque peu arbitraire, mais dans la part qu'il convient d'attribuer à l'exprimé — la revendication — et ce à quoi la parole ouvrière renvoie — l'insatisfaction latente —. C'est cependant la tâche qui attend la recherche sociologique (1). Si la recherche économique peut prendre appui sur les acquis de cette dernière ou sur ceux de l'enquête historique, sa problématique propre est toutefois différente. Recourant de plus en plus à l'analyse multivariée, elle a le choix dans l'élaboration de modèles prédictifs entre de nombreuses variables; ce choix est, avant tout, dépendant de la théorie des grèves dont on se réclame. Sans doute y a-t-il presqu'autant de théories qu'il y a d'études; il semble néanmoins possible de les regrouper en quelques grandes approches. J. Cronin en distingue, pour sa part, quatre [18]. La théorie de la modernisation, à travers les différentes formes qu'elle peut prendre, postule que le conflit est destiné à s'amenuiser dans les sociétés avancées, dans la mesure où il est essentiellement le produit des bouleversements qu'entraîne l'amorce de l'industrialisation; le déclin de la grève annoncé par Ross et Hartman découle du téléologisme de cette approche [78]; le caractère dysfonctionnel de la grève doit susciter la mise en place de mécanismes institutionnels dont H. Glegg [42] et A. Flanders [37] se sont faits en Grande-Bretagne les porte-paroles. La théorie structurale qui trouve chez C. Kerr et A. Siegel son inspiration première [57] explique les propensions différentes à la grève des groupes ouvriers à partir des structures techniques de leurs situations de travail et des structures sociales de leurs communautés d'habitat. La théorie « économique », principalement préoccupée par les problèmes de salaires et de niveau des prix, traite de la grève en fonction de la négociation collective, la probabilité de la grève croissant en fonction de l'écart qui s'élargit entre salaire attendu et salaire obtenu. La théorie « politique » place la force de l'organisation syndicale au centre des discussions relatives à la grève; cette force est dépendante des modes d'organisation et aussi du climat politique du moment, ce qui fait que cette théorie peut tout aussi bien être qualifiée de sociologique ou d'historique. Snyder ne retient pour sa part que trois catégories d'approches : la première qui, à la suite de Durkheim, voit dans le changement social la source des tensions individuelles et sociales est analogue à la théorie de la modernisation et trouve son illustration dans la recherche collective qui a donné naissance à « Industrialism and industrial man »; les deux autres correspondent très exactement aux théories « économique » et « politique » de Cronin (2). Edwards, quant à lui, ne retient que les deux dernières [31]. C'est ce clivage que, pour notre part, nous utiliserons.

---

(1) Pour ne se limiter qu'à quelques travaux récents, on peut citer P. DUBOIS, R. DULONG et C. DURAND [26]; C. DURAND et P. DUBOIS [27]; M. DURAND [28]. L'étude peut toutefois être rendue difficile par le fait des modes de classification. C'est ainsi qu'en Grande-Bretagne, les services administratifs classent les conflits à leur cause principale, donnée au moment du conflit, ce qui, indépendamment des effets de la politique des revenus que l'on connaît bien, a sans doute comme conséquence de majorer l'importance des conflits salariaux par rapport à ceux d'autres origines (M. P. JACKSON [56]).

(2) L'auteur évoque également pour mémoire l'approche dite des relations humaines qui n'est pas sans analogie d'inspiration avec l'approche FOX-FLANDERS ci-dessus évoquée ([87], [88]).

L'analyse strictement économique est donc liée à la négociation collective (1) soit que la grève en marque l'échec [53], soit qu'elle en prépare l'ouverture constituant un mécanisme équilibrateur des anticipations salariales des travailleurs et des concessions possibles de la firme. Prenons, parmi les différents modèles qui ont pu être proposés, le plus connu et qui a suscité commentaires et prolongements nombreux, celui de Ashenfelter-Johnson [3]. Dérivé de l'analyse de Ross [79], il fait intervenir trois acteurs : les travailleurs, les dirigeants syndicaux (2), les managers. Il cherche à déterminer en termes probabilistes le nombre de grèves qui résulteront du renouvellement des conventions collectives arrivant à expiration. On voit ainsi que la prédictabilité recherchée est fortement dépendante du contexte de relations industrielles des États-Unis. La première variable explicative de la probabilité de survenance de la grève est le taux de chômage, pris comme variable proxy de l'activité économique. Si ce taux est faible, on peut penser soit qu'il y a possibilité pour les travailleurs d'aller ailleurs pour gagner davantage, soit, évitant ainsi les coûts de transfert, de réclamer plus de leurs employeurs; on peut également penser que les leaders syndicaux soutiendront cette demande, car l'augmentation des salaires n'aura qu'une faible incidence sur l'emploi total et ne mettra pas en péril leurs positions de dirigeants; on peut enfin penser qu'il sera alors possible d'avoir, ailleurs, durant la grève, des occupations à temps partiel, ce qui réduira les tensions entre la base et l'appareil syndical. Une deuxième variable est le taux antérieur des augmentations de salaires réels : on peut faire l'hypothèse qu'une augmentation rapide dans le passé, influençant les niveaux de satisfaction des travailleurs, réduira les demandes en cours. Une troisième variable — qui sera par la suite éliminée, les coefficients afférents s'avérant peu significatifs — est le niveau des profits dont on pourrait penser que s'il est élevé, il peut susciter des demandes d'augmentation des salaires fortes. Interviennent, enfin, une variable de trend destinée à refléter le déclin à long terme de la grève, une variable dummy pour exprimer la probabilité de survenue de la grève selon les trimestres et — en variante — une autre variable dummy pour prendre en compte les effets possibles du Landrum-Griffin act. Le modèle explique 94 % de la variance sur la période 1952/1967, aussi ses auteurs peuvent-ils conclure : « il semble que le niveau agrégé de l'activité gréviste est relié au degré de tension du marché du travail et au taux antérieur du changement des salaires réels ».

Il faut reconnaître qu'un tel modèle représente une novation méthodologique incontestable. Le recours à l'analyse multivariée permet de déterminer l'effet indépendant net de chaque dimension séparée de l'activité économique sur

(1) On peut remarquer qu'une liaison de ce type se trouvait déjà dans les travaux consacrés aux liaisons de la grève et du cycle économique : c'est ainsi que Rees expliquait par exemple cette liaison en termes de calcul et de position relative du capital et du travail au cours des différentes phases du cycle [75].

(2) La dialectique des rapports syndicats-masse est un domaine privilégié de l'analyse sociologique qui pourra par exemple distinguer des modèles de grève syndical, pro-syndical, anti-syndical (S. ERBES-SEGUIN [34]).

la fréquence des grèves et d'établir, période par période, des relations entre indicateurs économiques et de grève, alors que les indices de conformité qui étaient employés par exemple par Rees et Weintraub n'indiquaient simplement que des correspondances entre des cycles qui peuvent être de longueurs différentes. Est-ce à dire que ce modèle qui s'inscrit dans la perspective du bargaining soit totalement satisfaisant? On peut lui adresser avec Edwards [31] une série de reproches techniques : les variables trimestrielles dummy ne peuvent remplacer une variable théorique; l'élimination de la variable profit dont les coefficients ne sont pas significatifs enlève au modèle son caractère de bargaining, dans la mesure où ceci pouvait être représentatif d'une fonction de concession de l'employeur; le taux de chômage qui est ici significatif (1) ne l'est que pour les journées perdues mais non pour la fréquence des grèves, mais il peut être pris comme proxy d'un très large champ de variables théoriques, de plus, il s'agit là d'une variable macro-économique alors que le modèle se veut explicatif au plan micro-économique; la variable trend n'a pas toujours la portée que lui confère l'hypothèse Ross-Hartman (2); il resterait également à prouver qu'une augmentation rapide des salaires dans le passé réduit l'ampleur des revendications salariales courantes (3).

Mais la grève n'a pas seulement un aspect économique. D'une part, en effet, si le modèle Ashenfelter-Johnson rend assez bien compte des conflits américains ou canadiens d'après-guerre, il est moins significatif de ceux d'avant-guerre [87]. D'autre part, il est bien certain que les conditions structurelles comme le niveau de chômage doivent être médiatisées par la perception qu'en ont les travailleurs pour influencer leur activité gréviste; de plus, outre leur volonté de faire grève, doit aussi être considérée leur aptitude à faire grève et c'est donc ici qu'apparaît l'institution syndicale [77]. Enfin, on ne saurait considérer l'environnement politique comme indifférent. Les facteurs organisationnels et politiques étaient certes déjà présents dans la recherche de Ross et Hartmann, mais ils n'intervenaient que pour expliquer les différences entre pays quant au niveau de l'activité gréviste, leur analyse en time series étant principalement concernée par une optique de relations travailleurs-entreprise (4). Toute une série d'auteurs vont ainsi tenter de

---

(1) Mais qui ne l'est pas, par exemple, dans l'analyse de J. SHOREY [83], ni pour la branche de la construction (D. B. LIPSKY et H. S. FARBER [65]). De plus, on peut penser avec EDWARDS que le chômage agit non seulement par son niveau mais aussi par ses variations d'ampleur.

(2) Là non plus, l'observation de la branche de la construction ne vérifie pas cette hypothèse.

(3) En accord avec la théorie de STOUFFER [93], R. Mc LEAN, au terme d'une recherche économétrique, montre que des augmentations de salaires fortes qui se sont produites dans le passé suscitent un mécontentement générateur de grève quand les propositions patronales ne correspondent pas aux attentes ouvrières [70].

(4) De même, si GRIFFIN, KNOWLES ou GOETZ-GIREY relevaient une corrélation positive entre effectifs syndicaux et fréquence des grèves, ils optaient toutefois pour une explication strictement économique du conflit industriel.

construire des modèles politico-économiques de la grève ([1]). Il ne saurait être question de les examiner en détail. Prenons l'une des plus ambitieuses qui, au surplus, intéresse notre pays, celle de Shorter et Tilly [84]. Onze variables sont prises en considération, les unes strictement économiques (chômage, coût de la vie, salaires nominaux, salaires réels, production industrielle), les autres organisationnelles (syndicalisation), les autres politiques (changement de cabinets ministériels, conflits violents, nombre de participants aux actions collectives violentes). La démarche adoptée par les auteurs consiste, pour chacune des périodes retenues, à calculer les corrélations simples entre ces onze variables et le nombre des grévistes; ensuite, pour tenir compte du fait que certaines de ces variables peuvent être liées entre elles et refléter l'influence d'un troisième facteur, à èliminer l'effet des régressions linéaires de chaque variable par rapport au temps; à calculer les corrélations observables entre les différents aspects de l'activité gréviste, le caractère offensif ou défensif des grèves et la manière dont elles se terminent (succès, compromis, échec) et les mêmes variables précitées; à procéder à une analyse multivariée pour tenir compte du fait que le temps n'est pas le seul facteur sous lequel se dissimulent des phénomènes de multicollinéarité entre variables; à utiliser, enfin, les ressources de la path analysis.

A côté des variables économiques traditionnelles, apparaissent donc, dans les modèles de cette génération, des variables organisationnelles et des variables de « climat » politique. La force syndicale est appréhendée par le niveau des effectifs et le taux de syndicalisation dont de nombreux travaux empiriques ont montré qu'ils jouaient un rôle déterminant dans les conflits. Mais si Shorter et Tilly leur donnent un rôle indifférencié, Britt et Galle font du premier un indice de menace potentielle et du second un indice de mobilisation, ce qui entraîne des prédictions légèrement différentes [10]. Le « climat » politique est représenté par des variables plus différenciées. Shorter et Tilly recourent ainsi aux crises gouvernementales, pour la France; Snyder retient, pour la France et l'Italie, le nombre de changements annuels de cabinets ministériels mais aussi une variable dummy indiquant s'il y a eu ou non élections générales pour l'année en question; pour les États-Unis, Edwards retient sous forme de variable dummy le parti du Président, Snyder y ajoute le pourcentage de démocrates au Congrès; pour la Grande-Bretagne, Pencavel introduit deux variables dummy pour mesurer l'impact de l'institution de la politique des revenus et l'effet d'un gouvernement travailliste sur la grève, tandis que pour le même pays, Shorey retient une variable dummy traduisant l'effet de la grève générale de 1926. Mais, là aussi, pour ingénieux que soient leurs auteurs, de tels modèles ne sont pas à l'abri de toute critique. On peut par exemple penser avec Edwards [31], que la variable organisation

---

(1) On peut ainsi citer PENCAVEL (J. H.) [73]; BEAN (R.) et PEEL (D. A.) [6]; BRITT (D.) et GALLE (O. R.) [8], [10]; SNYDER (D.) [87]; SHOREY (J.) [83]; EDWARDS (P. K.) [31].

syndicale n'est pas indépendante dans la mesure où adhésions et grèves sont souvent des phénomènes liés et que le niveau d'adhésion est tout autant déterminé que déterminant; c'est cette multicollinéarité des phénomènes qui pouvait par exemple conduire Griffin, Knowles ou Goetz-Girey à négliger cette variable; de même, le lien des variables politiques retenues et de la grève est loin d'être clair : l'association politique-conflit peut refléter l'influence d'un troisième facteur; les conflits violents retenus par Shorter et Tilly ne sont pas nécessairement politiques et l'instabilité gouvernementale n'induit pas nécessairement des conflits; la syndicalisation risque d'être multicollinéarisée avec la présence au pouvoir des démocrates qui est une variable retenue par les auteurs américains. Au-delà de ces critiques techniques, se posent cependant deux questions beaucoup plus générales. La première est celle de la valeur prédictive de tels modèles [4], [25]. Les variables qui ont un bon pouvoir prédictif pour la fréquence des grèves sont beaucoup moins utilisables pour l'extension ou la durée des grèves. Comme le font, par exemple, Shorter et Tilly ou Britt et Galle pour la grève et les grévistes, il conviendrait donc de bâtir des modèles séparés pour chaque dimension du conflit : la fréquence est principalement dépendante de facteurs économiques, accessoirement de l'organisation de la force de travail; l'extension est principalement reliée à la nature de l'organisation, à la structure de la négociation et, accessoirement, à des conditions économiques; la durée répond essentiellement à des conditions locales relatives au type de grève et accessoirement à l'organisation et aux caractéristiques économiques [92]. Enfin, comme le montre bien Snyder, le recours à un modèle « économique » ou « politique » de la grève est largement dépendant du contexte institutionnel dans lequel on se place : les hypothèses souvent implicites de l'approche économique des grèves que l'auteur met bien en évidence ne valent qu'à l'intérieur de certains contextes institutionnels nationaux – ceux de l'Amérique du Nord – ; la validité des hypothèses économiques qui leur correspondent est limitée à l'époque d'après la seconde guerre mondiale; ces pays et cette époque ne sont en définitive que des exceptions concernant les cas où la négociation collective est devenue un processus fortement institutionnalisé [87].

III.2. Déroulement de la grève

Si l'on considère que, comme la guerre chère à Clausewitz, la grève est la continuation des relations industrielles par d'autres moyens, on peut l'étudier comme un jeu stratégique. Malheureusement, en ce domaine, tout ou presque reste à faire. On peut cependant distinguer deux grands modes d'analyses s'inscrivant, le premier dans le cadre de l'analyse du monopole bilatéral, le second dans celui de la théorie des jeux.

Dans la première optique, le travail pionnier a été réalisé par Hicks en 1932 [53]. Il consistait à estimer le pouvoir de négociation des deux adversaires, en utilisant une fonction de résistance ouvrière et une fonction de concession

patronale, traduisant respectivement le taux de salaire que le syndicat est disposé à accepter, plutôt que de poursuivre ou d'entamer une grève et celui que le patronat est prêt à verser pour éviter qu'une grève ne se déclenche ou ne se poursuive. L'intuition initiale de Hicks a été approfondie en introduisant par exemple, à côté du salaire – comme le fait Chamberlain [12], en utilisant les notions de coût de l'accord et du désaccord – des éléments non susceptibles d'évaluation monétaire, ou bien en analysant, ainsi que le fait Pen [72], l'attitude du syndicat face au risque ou encore en insistant sur l'importance du temps et en s'orientant ainsi avec Cross [19] vers une analyse plus dynamique du processus. Dans la mesure où, dans le schéma de Hicks, la grève et sa durée dépendent de la position spatiale des deux courbes, c'est leur position respective qu'il convient de justifier. Pour ce faire, on peut être conduit à réfléchir sur leur niveau et, par conséquent, à rechercher les éléments constitutifs du pouvoir de grève en utilisant les modèles économétriques du type Ashenfelter-Johnson ou Shorter-Tilly [1]. Mais on peut aussi voir en fonction de quelles forces les courbes peuvent se déplacer et réintroduire ainsi les événements constitutifs d'une lutte stratégique en utilisant, pour ce faire, les ressources de l'analyse polémologique [35].

Une seconde voie, riche de promesses, est celle de la théorie des jeux. L'histoire passionnante du cheminement de la pensée en ce domaine a été faite par G. Korman et M. Klapper [59] montrant le rôle des événements (guerre, guerre froide), des institutions (Rand, Fondation Ford), des individus (Boulding, Schelling) dans les applications empiriques successives de ce corpus théorique. Dans notre domaine, c'est sans doute le travail pionnier de R. E. Walton et R. Mc Kersie [99] qui est le plus élaboré. Dans un conflit distributif, c'est-à-dire un conflit d'intérêts, relevant des jeux à somme nulle, chaque partie va chercher à maximiser sa part, ce qui dépendra de la stratégie choisie. C'est ainsi, par exemple, que si le gain maximal qui peut être retiré de l'affrontement est 6, les alternatives offertes par un jeu où, seules, deux stratégies sont possibles, peuvent être représentées par la matrice ci-après.

		Stratégie du partenaire *A*: faible	Stratégie du partenaire *A*: dure
Stratégie du partenaire *B*........	faible	3 3	1 5
	dure	5 1	− 6 − 6

(1) Les hypothèses généralement admises seront que le syndicat cherche à maximiser une valeur objective ou subjective, par exemple la valeur escomptée du revenu de ses adhérents sur la période du contrat collectif, que la firme tente de son côté de maximiser la valeur actuelle du courant futur de ses profits, que les concessions réciproques seront fonction de facteurs objectifs (élasticité de la demande de travail, substitution capital/travail) et de facteurs subjectifs (prise en compte de la stratégie de l'adversaire, attitudes à l'égard du risque).

Les chiffres représentés dans la dernière case traduisent une situation où les prétentions trop fortes et qui ne parviennent pas à se rencontrer ne peuvent conduire chacun des partenaires qu'à la perte mutuelle de la totalité de l'enjeu. Définir les limites en-deçà et au-delà desquelles les deux parties n'ont pas intérêt à s'affronter, mais à conserver le statu quo, revient à délimiter une aire d'interdépendance, définie par les rigidités du marché, mais qui peut s'élargir du fait même du processus de négociation (des augmentations de salaire en améliorant le moral des travailleurs peuvent, par exemple, être génératrices de gain de productivité). Une fonction subjective d'utilité peut être attachée à chacune des alternatives possibles; du côté des travailleurs, cette fonction est dépendante des souhaits des salariés qui portent généralement sur des questions relatives au pouvoir d'achat (conception économique du syndicat), mais aussi des aspirations du syndicat qui veut avant tout assurer sa survie et, si possible, sa croissance (conception politique du syndicat). On peut aussi évaluer les désutilités subjectives liées à l'absence d'accord; celles-ci représentent les coûts de la grève qui, pour les syndicats sont, par exemple, les pertes de salaires ou l'amenuisement des fonds de résistance, les fuites possibles d'adhérents, l'altération de l'image de marque auprès du public; il faut cependant noter que la grève peut également comporter des sous-produits (une grève, même si elle échoue, peut être un utile élément de réflexion pour l'adversaire dans un affrontement ultérieur; la cohésion des travailleurs peut se trouver renforcée, etc.). On peut, dès lors, définir les utilités subjectives anticipées d'une alternative comme le produit de l'utilité subjective et de la probabilité subjective de succès associée à cette alternative. Une partie essentielle de l'art stratégique va consister à manipuler ces paramètres, en déterminant les utilités associées chez l'adversaire, ainsi que les coûts de grève qu'il attache aux différentes alternatives, en modifiant les perceptions que l'adversaire peut avoir de ses propres utilités et de celles de son opposant, en manipulant les coûts de la grève pour la partie et pour l'adversaire.

La difficulté essentielle, pour passer de la réflexion théorique à la recherche empirique, sera de détailler avec suffisamment de précision le contenu des utilités subjectives et de les quantifier. Au prix d'un effort d'imagination, on peut penser que ce n'est pas totalement impossible, ainsi que l'ont montré, dans un domaine voisin, les analyses coûts-bénéfices. Mais il serait vain de se lancer dans un essai de quantification, si n'intervenait pas une réflexion épistémologique préalable. G. Adam et J. D. Reynaud [1] ont bien montré récemment tous les obstacles qui, à cet égard, subsistent. La théorie des jeux pose que l'information est parfaite, or celle-ci est imparfaite, inégalement distribuée, et au surplus manipulée. La maximisation des utilités sur laquelle elle fonde son discours est une hypothèse trop forte. Les acteurs n'ont qu'une rationalité limitée, améliorant plutôt qu'ils n'optimisent. Les acteurs sont des êtres collectifs soumis à des arbitrages et compromis internes qui sont même susceptibles d'aboutir à des alliances « contre-nature » (1). Bien plus encore les enjeux, les acteurs, les règles changent; les rationalités ne

sont pas univoques et l'action porte autant, sinon plus, sur la modification des règles que sur la recherche du meilleur résultat dans le cadre des règles en vigueur. Aux jeux fixes où les acteurs sont donnés, les enjeux prédéterminés et les cours délimités, s'opposent ainsi les jeux glissants où les enjeux se transforment, les rationalités s'affrontent et où le jeu est remise en cause plutôt qu'application des règles.

III.3. Résultats des grèves

Le travail pionnier, en matière d'analyse des coûts et avantages de la grève, remonte aux recherches faites sur les charbonnages, les chemins de fer et la sidérurgie [13]. Mais comme toujours dans le traitement des questions économiques, deux points de vue sont susceptibles d'être adoptés, qu'oppose la distinction familière de la micro-économie et de la macro-économie.

S'interroger sur les conséquences économiques d'une grève, pour les travailleurs qui l'ont faite, pose une série de problèmes considérables. Éliminons d'emblée le raisonnement qui consisterait simplement en une réponse globale par oui ou par non à la question du succès ou de l'insuccès d'une grève, les revendications initiales n'étant pas nécessairement toutes satisfaites et ne représentant peut-être pas, non plus, l'objectif véritable de la grève. Dans la perspective où les individus agissent rationnellement, c'est-à-dire tentent de maximiser leurs gains, la grève ne peut avoir lieu que jusqu'au moment où le coût de sa prolongation excède le coût du règlement. L'essentiel consiste donc en une prise en compte minutieuse de l'ensemble des coûts et avantages. La difficulté vient de ce que ces coûts peuvent être immédiats mais aussi différés, pécuniaires mais aussi matériels. Les coûts immédiats et pécuniaires peuvent être assez aisément évalués, voire, dans certains cas limites, nuls, comme dans certaines grèves de l'Éducation Nationale où les rémunérations ne sont pas retenues aux grévistes, dans l'impossibilité où se trouve l'administration d'en contrôler le nombre pour appliquer la règle du « tantième ». Ces coûts peuvent être réduits par les aides publiques (allocations familiales ou réductions fiscales). L'accroissement de ces dernières expliquerait ainsi, si l'on en croit certains auteurs, l'augmentation de la fréquence, de la dimension et de la durée des grèves en Grande-Bretagne ([29], [40], [55]). Mais les parties ne pourront que rarement évaluer les coûts induits par les ajustements que le conflit provoque ailleurs et qui pourront avoir, par la suite, des répercussions dans leur propre branche.

---

(1) J. M. SWINT et W. B. NELSON ont ainsi montré, à l'encontre des théories du monopole bilatéral où les acteurs n'interviennent dans la négociation que comme délégués de l'organisation ou de l'institution qu'ils représentent et dont ils essaient de satisfaire les attentes, que les négociateurs peuvent avoir leurs propres objectifs et que, ce faisant, ils peuvent être conduits à maximiser leurs utilités jointes à l'intérieur des contraintes imposées par le marché et par les attentes de leurs représentés [94].

L'analyse de Eaton constitue une bonne illustration de cette problématique, où la grève est considérée comme une sorte d'opération d'investissement [30]. Si W_0 est le dernier taux de salaire offert par l'entrepreneur, W_n celui obtenu à l'issue de la grève d'une durée N, le coût de la grève pour le salarié est $W_0 N = C$; quant au rendement brut de la grève, il est:

$$R=(W_n-W_0)\sum^{k-1}\left(\frac{1}{1+r}\right)^k,$$

k étant le nombre de périodes s'étendant jusqu'au moment où le salarié cessera de travailler et r le taux d'actualisation; le rendement net est bien entendu $R - C$. Eaton perfectionne ce schéma de base en introduisant un coefficient d'abandon (ou probabilité pour le travailleur de quitter l'entreprise avant la retraite) et qui sera estimé successivement à la valeur du taux de turn over, au tiers de cette valeur et à zéro. Il prend également en considération l'horizon économique pour lequel le salarié estime que W_n se maintiendra, cet horizon étant tour à tour supposé constant, croissant (le souvenir de l'expérience passée conduisant l'entrepreneur à se montrer plus compréhensif lors du renouvellement des conventions collectives), décroissant (les forces de la concurrence réduisant par exemple l'avantage de salaire arraché). Il tient compte enfin des secours dont le gréviste peut également bénéficier. L'écriture du modèle devient un peu plus complexe mais sans que sa signification en soit fondamentalement modifiée (1).

Quand on passe au niveau de l'ensemble de la société, les coûts qu'engendre une grève peuvent se subdiviser en deux grandes catégories. Nous avons tout d'abord des coûts directs dont il ne faut pas exagérer l'importance, la grève demeurant une habitude « exceptionnelle » [42] puisqu'en Grande-Bretagne le syndiqué moyen fait grève une fois tous les 12 ans pour une période d'environ 2 jours et demi [85] et que les pertes de travail qui proviennent d'autres causes sont bien plus importantes. A ces coûts directs, il conviendrait d'ajouter l'ensemble des coûts indirects qui résultent, par exemple, de ruptures dans le circuit économique, génératrices de chômage technique. On peut dès lors, comme dans l'optique des grévistes, calculer un rapport coûts/bénéfices pour la société. C'est ce que fait par exemple S. M. A. Hameed, dont on peut résumer la contribution par la formule $VNSB = DNB + EIB - VTPL$ [49]. $VNSB$ est la valeur du bénéfice social net, DNB la valeur actualisée du bénéfice net (calculée en ajoutant aux augmentations de salaires obtenues tout au cours de la période du contrat collectif, les allocations de grève et en retranchant les pertes journalières de salaire), EIB est le bénéfice institutionnel et émotionnel, la grève ayant une fonction cathartique et jouant le rôle de soupape de sécurité nécessaire

(1) Eu égard à nos préoccupations méthodologiques, que l'auteur puisse conclure au caractère avantageux de la grève tandis que d'autres (J. GENNARD et R. LASKO [41]) aboutissent à une conclusion inverse, est d'importance secondaire.

à la perpétuation du système de libre négociation collective [1], *VTPL* est la valeur totale des pertes de production, directes et indirectes (ces dernières étant estimées par un tableau d'input-output).

Si l'ingéniosité des chercheurs est grande, que faut-il penser de cette orientation de l'analyse économique. Si l'on se place tout d'abord au niveau du gréviste, ne devrait-on pas se souvenir de l'avertissement donné il y a trois-quarts de siècle par A. Marshall : « il est sans intérêt de comparer le coût d'une grève quelconque avec le supplément de gain qu'elle engendre, en partie parce que les événements qui suivent une grève peuvent être dus à de toutes autres causes, et en partie parce qu'une grève n'est qu'un incident de campagne et la politique qui consiste à lever une armée et à entrer en campagne doit être considérée comme un tout » [67]. De plus, comme le remarque A. Ross, une grève irrationnelle dans une perspective strictement économique peut, dans une perspective politique, avoir pour elle la logique d'une survie [79]. Mais c'est surtout au niveau de l'ensemble de la société qu'en son état actuel, l'analyse coûts-bénéfices donne de la grève une image très appauvrie. En effet, les conflits modifient l'orientation des flux de biens et services tout autant que les prévisions qui peuvent être faites à leur sujet, ceci en raison des complémentarités et des substitutions éventuelles qui infléchissent l'usage des facteurs et de l'évolution des prix relatifs qui jouent également. Au niveau national, il conviendrait donc d'examiner les répercussions des grèves sur les prix (thème qui avait largement inquiété l'opinion publique à l'issue des journées de mai-juin 1968), sur l'emploi (les théoriciens néoclassiques comme Hicks sont souvent conduits à conclure que l'augmentation des salaires obtenue après la grève est, par le jeu de la règle de la productivité marginale, compensée par une baisse de l'emploi), sur les comptes extérieurs (l'argument de la compétitivité est souvent invoqué par le patronat), sur le revenu national (des effets compensateurs et multiplicateurs pouvant jouer).

Observateur minutieux des grèves, R. Goetz-Girey pouvait naguère écrire qu'« un mouvement de grève ne peut être compris que si nous en donnons une explication totale. Les facteurs économiques, structurels et syndicaux ne nous permettent pas de tout comprendre : nous ne pouvons nous dispenser de faire intervenir la spontanéité des hommes et, malgré les critiques des historiens, l'événement et même l'événementiel — on ne peut ignorer ni le rôle des personnalités dirigeantes, ni la nature des relations humaines, ni la religion, ni la tradition » [43]. C'est dire que, phénomène social global, la grève ne s'enferme pas, pour son étude, dans des frontières précises et intangibles mais exige au contraire, par principe, un esprit trans-disciplinaire.

---

(1) *EIB* est estimé par différence du nombre de grèves au Canada et celui plus élevé qu'on rencontre en Australie où l'arbitrage est obligatoire. R. CHERMESH trouve entre l'écart des grèves israéliennes par rapport à leur valeur de trend et les périodes de tensions mesurées à travers les éditoriaux du Ma'ariv, classés selon qu'ils insistent sur la solidarité, le conflit ou la neutralité à l'égard du système socio-politique, une corrélation de 0,50 [14].

C'est aussi pourtant revendiquer, hautement, malgré les limites et les difficultés qui sont les siennes et que nous n'avons pas dissimulées, les droits de l'analyse économique. Que les considérations économiques soient insuffisantes pour expliquer les mobiles des grèves est un fait certain mais qui ne doit pas conduire à oublier qu'avant d'être « expressives », les grèves sont avant tout des conflits économiques. Que ces mêmes considérations soient impuissantes à expliquer l'issue des grèves est exact, dans la mesure où la grève est un jeu stratégique, mais cette stratégie est aussi faite de salaires perdus et de productions réduites qui sont autant de contraintes économiques à l'intérieur desquelles le jeu trouve ses propres limites. Il est vrai que si la grève est calcul, elle est aussi pari et que, comme telle, elle remet en cause les différentes manifestations des pouvoirs, déstabilise les systèmes de relations industrielles et, au-delà de ceux-ci, contribue aux mutations du système social global.

BIBLIOGRAPHIE

[1] ADAM (G.) et REYNAUD (J. D.), *Conflits du travail et changement social*, P.U.F., 1978.

[2] ANDREANI (E.), *Grèves et fluctuation, la France de 1890 à 1914*, Cujas, 1968.

[3] ASHENFELTER (O.) et JOHNSON, Bargaining Theory, Trade Union and Industrial Strike Activity, *American Economic Review*, mai 1959.

[4] ASHENFELTER (O.) et PIERCE (W. S.), A comment on Dubin, *Industrial and Labor Relations Review*, 1966.

[5] BEAN (R.), Research note: the Relationship between Strikes and "Unorganized" Conflict in Manufacturing Industries, *British Journal of Industrial Relations*, mars 1979.

[6] BEAN (R.) et PEEL (D. A.), A Quantitative Wage Strike in Four U. K. Industries 1962-1970, *Journal of Economic Studies*, 1974.

[7] BLITZ (R.), Prosperity Versus Strikes Reconsidered: a Comment, *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1954.

[8] BRITT (D.) et GALLE (O. R.), Industrial Conflict and Unionization, *American Sociological Review*, février 1972.

[9] BRITT (D.) et GALLE (O. R.), Changes in the Character of Strikes: a Longitudinal and Comparative Analysis of Selected Aspects of the American Experience, Conference on Quantitative Study of Organizations, Arlia House, Maryland, août 1972.

[10] BRITT (D.) et GALLE (O. R.), Structural Antecedents of the Shape of Strikes: a Comparative Analysis, *American Sociological Review*, octobre 1974.

[11] CAIRE (G.), *La grève ouvrière*, Éditions ouvrières, 1978.

[12] CHAMBERLAIN (N. W.), *Collective Bargaining*, McGrawhill, New York, 1951.

[13] CHAMBERLAIN (N. W.) et SCHILLING (J. M.), *The Impact of Strikes, their Social and Economic Costs*, Harper and Brothers, New York, 1954.

[14] CHERMESH (R.), Strikes as Safety Valve Institutions, *Relations industrielles*, 1977.

[15] CIRCOUREL (A. V.), *Method and Measurement in Sociology*, Free Press, New York, 1964.

[16] CLELAND (S.), *The Influence of Plant Size on Industrial Relations*, Princeton University Press, 1955.

[17] COUSINEAU (J. M.) et LACROIX (R.), Activité économique, inflation et activité de grève, *Relations industrielles*, 1976.

[18] CRONIN (J.), Theories of Strikes: Why can't they Explain the British Experience? Congrès d'Ann Arbor, octobre 1977.

[19] CROSS (J. G.), *The Economics of Bargaining*, Basic Books, New York, 1959.

[20] DANIEL (W. W.), Wage Determination in Industry, *Political and Economic Planning*, Londres, 1976.

[21] DERBER (M.), *Labor Management in Illini*, University of Illinois, 1954.

[22] DERBER (M.), A Small Community's Impact on Labor Relations, *Industrial Relations*, février 1965.

[23] DESROSIÈRES (A.), Un découpage de l'industrie en trois secteurs, *Économie et Statistique*, n° 40, 1972.

[24] DOUGLAS (P. H.), An Analysis of Strike Statistics, *Journal of the American Statistical Association*, novembre 1923.

[25] DUBIN (R.), Industrial Conflict, the Power of Prediction, *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1965.

[26] DUBOIS (P.), DULONG (R.) et DURAND (C.), *Grèves revendicatives ou grèves politiques, acteurs, pratiques, sens du mouvement de mai*, Anthropos, 1971.

[27] DURAND (C.) et DUBOIS (P.), *La grève, enquête sociologique*, Colin, 1975.

[28] DURAND (M.), *Les conflits du travail*, C.R.E.S.S.T., 1977.

[29] DUREAU (J. M.) et McCARTHY (W. E. J.), The State Subsidy Theory of Strikes, an Examination of Statistical Data for the Period 1956/1970, *British Journal of Industrial Relations*, mars 1974.

[30] EATON (C.), The Worker and the Profitability of the Strike, *Industrial and Labor Relations Review*, octobre 1972.

[31] EDWARDS (P. K.), Time Series Regression Models of Strike Activity: a Reconsideration with American Data, *British Journal of Industrial Relations*, novembre 1978.

[32] EISELE (C. F.), Organization Size, Technology and Frequency of Strikes, *Industrial and Labor Relations Review*, juillet 1974.

[33] ELRIDGE (S. E. T.), *Industrial Disputes*, Routledge and Kegan Paul, Londres, 1968.

[34] ERBES-SEGUIN (S.), Le déclenchement des grèves de mai, spontanéité des masses et rôle des syndicats, *Sociologie du travail*, avril-juin 1970.

[35] FAUVET (J. C.), *Comprendre les conflits sociaux*, Éditions de l'organisation, 1973.

[36] FISHER (M.), Mesure des conflits du travail et de leurs répercussions économiques, O.C.D.E., Paris, 1973.

[37] FLANDERS (A.), *Management and Unions: the Theory and Reform of Industrial Relations*, Faber and Fieber, 1970.

[38] FORCHEIMER (K.), Some International Aspects of the Strike Movement, *Bulletin of the Oxford University*, Institute of Statistics, janvier 1948.

[39] GALAMBOS (P.) et REVANS (E. V.), Work Stoppages in the United Kingdom 1951-1964, a Quantitative Study, *Bulletin of the Oxford University*, Institute of Statistics, n° 1, 1966.

[40] GENNARD (J.) et LASKO (R.), Supplementary Benefits and Strikes, *British Journal of Industrial Relations*, avril 1974.

[41] GENNARD (J.) et LASKO (R.), The Individual and the Strike, *British Journal of Industrial Relations*, novembre 1975.

[42] GLEGG (H.), *The System of Industrial Relations in Great-Britain*, Basil Blackwell, 1970.

[43] GOETZ (R.), *Le mouvement des grèves en France, 1919-1962*, Sirey, 1965.

[44] GOLDNER (W.), Strikes and Prosperity: a Comment, *Industrial and Labor Relations Review*, juillet 1953.

[45] GOMBERG (G. B.), Strikes and Lock-out in Great-Britain, *Quarterly Journal of Economics*, novembre 1944.

[46] GOODMAN (J. F. B.), Les grèves au Royaume-Uni, statistiques et tendances récentes, *Revue internationale du travail*, mai 1967.

[47] GRIFFIN (J. I.), *Strikes, a Study in Quantitative Economics*, Columbia University Press, New York, 1939.

[48] GUBBELS (M.), La grève, phénomène de civilisation, Institut Solvay, Bruxelles, 1962.

[49] HAMEED (S. M. A.), Cost Benefit Analysis for a Strike: a Tentative Framework, *Relations industrielles*, 1976.

[50] HANDY (L. J.), Absenteeism and Attendance in the British Coal Mining Industry, *British Journal of Industrial Relations*, 1968.

[51] HANSEN (A.), Cycles of Strikes, *American Economic Review*, 1921.

[52] HERDING (R.), *Job Control and Union Structure*, Rotterdam University Press, 1972.

[53] HICKS (J. R.), *The Theory of Wages*, Macmillan, 1932.

[54] HINDESS (B.), *The Use of Official Statistics in Sociology*, Macmillan, Londres, 1973.

[55] HUNTER (L. C.), The State Subsidy Theory of Strikes, a Reconsideration, *British Journal of Industrial Relations*, novembre 1974.

[56] JACKSON (M. P.), The Department of Employment's Method of Classifying the Causes of Stoppages, *British Journal of Industrial Relations*, 1972.

[57] KERR (C.) et SIEGEL (A.), The Inter-Industry Propensity to Strike, an International Comparison, in KORNHAUSER (A.), DUBIN (D.) et ROSS (A.) *Industrial Conflict*, Mc Grawhill, New York, 1954.

[58] KNOWLES (K. G. J. C.), *Strikes, a Study of Industrial Conflict, with Special Reference to British Experience Between 1911 and 1947*, Basil Blackwell, Oxford 1952.

[59] KORMAN (G.) et KLAPPER (M.), Game Theory's Wartime Connections and the Study of Industrial Conflict, *Industrial and Labor Relations Review*, octobre 1978.

[60] KUHN (J. K.), *Bargaining in Grievance Settlement*, Columbia University Press, 1961.

[61] LAGRANGE (H.), *L'emploi et le cycle des grèves*, à paraître.

[62] LEGOUX (Y.), Nantes, Saint-Nazaire, capitales de la contestation sociale? Université René-Descartes.

[63] LEWITT (T.), Prosperity Versus Strikes, *Labor Relations*, janvier 1953.

[64] LINCOLN (J. R.), Community Structure and Industrial Conflict: an Analysis of Strike Activity in S.M.S.A.S., *American Sociological Review*, avril 1978.

[65] LIPSKY (D. B.) et FARBER (H. S.), The Composition of Strike Activity in the Construction Industry, *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1976.

[66] LYNDS (R. et H.), *Middletown in Transition*, Harcourt Brace, New York, 1929-1937.

[67] MARSHALL (A.), *Economics of Industry*, Macmillan, 1899.

[68] MCCARTHY (W. E. J.), The Nature of Britain's Strike Problems, *British Journal of Industrial Relations*, 1970.

[69] MCLEAN (R. A.), Coalition Bargaining and Strike Activity in the Electrical Equipment Industry 1950-1974, *Industrial and Labor Relations Review*, avril 1977.

[70] MCLEAN (R. A.), Inter-industry Differences in Strike Activity, *Industrial Relations*, hiver 1979.

[71] MOREL (G.), Physionomie statistique des grèves, *Revue française des affaires sociales*, octobre-décembre 1975.

[72] PEN (J.), *The wage Rate under Collective Bargaining*, Harvard University Press, 1959.

[73] PENCAVEL (J. H.), An Investigation into Industrial Strike Activity in Britain, *Economica*, 1970.

[74] PERROT (M.), *Les ouvriers en grève, France 1871-1890*, Mouton, 1974.

[75] REES (A.), Industrial Conflict and Business Fluctuations, *Journal of Political Economy*, octobre 1952.

[76] RIST (C.), La progression des grèves en France et sa valeur symptômatique, *Revue d'économie politique*, 1907.

[77] ROOMKIN (M.), Union Structure, Internal Control and Strike Activity, *Industrial and Labor Relations Review*, janvier 1976.

[78] ROSS (A. M.) et HARTMAN (P. T.), *Changing Patterns of Industrial Conflict*, Willey, New York, 1960.

[79] Ross (A. M.), *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, 1948.

[80] Scardigli (V. S.), Les grèves dans l'économie française, *Consommation*, n° 3, 1974.

[81] Seidman (J.), Community Influences on Industrial Relations, *Industrial Relations*, février 1965.

[82] Shorey (J.), The Size of Work Unit and Strike Incidence, *Journal of Industrial Economy*, 1975.

[83] Shorey (J.), Time Series of Strike Frequency, *British Journal of Industrial Relations* mars 1977.

[84] Shorter (E.) et Tilly (C.), *Strikes in France 1830-1968*, Cambridge University Press, 1974.

[85] Silver (M.), Recent British Strikes Trend, a Factual Analysis, *British Journal of Industrial Relations*, mars 1973.

[86] Skeels (J. W.), Measures of U.S. Strike Activity, *Industrial and Labor Relations Review*, juillet 1971.

[87] Snyder (D.), Institutional Setting and Industrial Conflict: Comparative Analysis of France, Italy and the United States, *American Sociological Review*, juin 1975.

[88] Snyder (D.), Early North American Strikes, a Reinterpretation, *Industrial Relations*, avril 1977.

[89] Spielmans (J.), Strike Profiles, *Journal of Political Economy*, décembre 1944.

[90] Stearns (P. N.), Measuring the Evolution of Strike Movements, *International Review of Social History*, mars 1974.

[91] Stern (R. N.), Intermetropolitan Patterns of Strike Frequency, *Industrial and Labor Relations Review*, 1976.

[92] Stern (R. N.), Methodological Issues in Quantitative Strike Analysis, *Industrial Relations*, février 1978.

[93] Stouffer (C.), *Social Research to Test Ideas*, New York Free Press, 1962.

[94] Swint (J. M.) et Nelson (W. B.), The Influence of Negociator's Self Interest on the Duration of Strikes, *Industrial and Labor Relations Review*, octobre 1978.

[95] Tannenbaum (A.), Unions in *Organization*, March (J. G.), Rans McNelly, Chicago, 1965.

[96] Turner (H. A.), *Is Britain Really Strike-prone? a Review of the Incidence Character and Costs of Industrial Conflict*, Occasional paper, n° 20, Cambridge University Press, 1969.

[97] Turner (H. A.) et Roberts (G.), *Labour Relations in the Motor Industry*, Allen and Unwin, Londres, 1967.

[98] Vanderkamp (J.), Economic Activity and Strikes in Canada, *Industrial Relations*, février 1970.

[99] Walton (R. E.), et McKersie (R.), *A behavioral Theory of Labor Negociations*, Mc Grawill, New York, 1965.

[100] Weintraub (A.), Prosperity Versus Strike, an Empirical Approach, *Industrial and Labor Relations Review*, janvier 1966.

[101] Wittingham (T. G.) et Towers (B.), The Strike Record of the United Kingdom: an Analysis, *Industrial Relations*, 1971.

[102] Woodward (J.), *Industrial Organization Theory and Pratice*, Oxford University Press, 1965.

[103] Yole (D.), Economic Changes and Industrial Unrest in the United States, *Journal of Political Economy*, avril 1940.